

## **SKRIPSI**

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK MAKASSAR**

Diajukan untuk Melengkapi Persyaratan dalam Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi



**RAHMATULLAH BURHANUDDIN WAHAB**

**A211 08 891**

**MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR**

**2012**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**JUDUL**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK MAKASSAR**

**NAMA : RAHMATULLAH B. WAHAB**

**NIM : A211 08 891**

**JURUSAN : MANAJEMEN**

**KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

Skrripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin Makassar

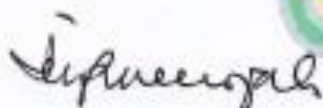
Makassar,

2012

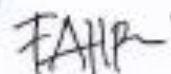
Telah disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



**Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si**  
NIP. 19600403 198609 1 001



**Fahrina Mustafa, SE., M.Si**  
NIP. 19740902 200812 2 001

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK MAKASSAR**

Dipersiapkan dan disusun oleh :  
**RAHMATULLAH BURHANUDDIN WAHAB**  
**A211 08 891**

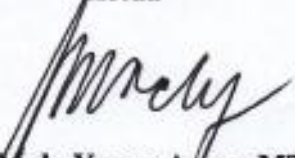
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal **21 MEI 2012** dan Dinyatakan **LULUS**

Dewan Penguji		
No. Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si	Ketua	1. 
2. Fahrina Mustafa, SE., M.Si	Sekretaris	2. 
3. Dr. Muhammad Ismail, SE., M.Si	Anggota	3. 
4. Dr. Ria Mardiana, SE., M.Si	Anggota	4. 
5. Romi Setiawan, SE., MSM	Anggota	5. 

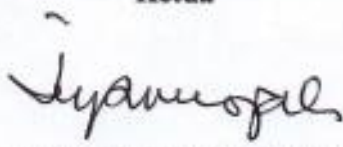
**Disetujui**

**Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin**

**Ketua**

  
**Dr. Muh. Yunus Amar, MT**  
NIP. 19620430 198810 1 001

**Tim Penguji  
Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Ketua**

  
**Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si**  
NIP. 19600403 198609 1 001

## ABSTRAK

**RAHMATULLAH BURHANUDDIN WAHAB.** 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.* Dibimbing oleh Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si dan Fahrina Mustafa, SE., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

Sampel menggunakan metode Purposive Sampling yaitu dengan memilih langsung seluruh karyawan sebanyak 50 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara langsung kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada karyawan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data dianalisis dengan menggunakan Metode Kualitatif dan Metode Kuantitatif yang menggunakan lima rumus yaitu Analisa Regresi Berganda, Analisa Korelasi, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan software SPSS 18.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Korelasi atau hubungan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar adalah sangat kuat sekali sebesar ( $r = 0,923$ ) dan koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,853.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**Rahmatullah Burhanuddin Wahab.** 2012. *The effect of Job Satisfaction and Job Motivation of Employee Performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.* Guided by Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si and Fahrina Mustafa, SE., M.Si.

This study aimed to clarify whether the variable Job Satisfaction and Work Motivation significant influence on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar as well as to determine which variables are the dominant influence of the two variable Job Satisfaction and Work Motivation on the performance of employees at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

The sample of using purposive sampling method is directly choosing 50 persons of the employees. The data collection methods that used were interview the parties that involved with the issues being discussed directly and gave questionnaires to the employees in accordance with the research conducted. The data were analyzed with using Qualitative and Quantitative Methods that using five formulas; Multiple Regression Analysis, Correlation Analysis, Test T-test, F test and the coefficient of determination ( $R^2$ ) test with the aid of SPSS 18.0 software for windows.

The results showed that jointly Job satisfaction and work motivation significantly influence the performance of employees at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Variable Job Satisfaction and Work Motivation regression coefficientis positive (+) indicates a unidirectional relationship, in other words, Job Satisfaction and Work Motivation will improve the performance of employees at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. The correlation or the relationship between Job Satisfaction and Motivation Employee Performance Work with PT. Bank Mandiri(Persero) Makassar is very strong for ( $r = 0.923$ ) and the coefficient of determination or the number of Rsquare is 0.853.

**Keyword : Job Satisfaction, Job Motivation and Employee Performance**

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Dan Katakanlah “berdirilah kamu” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaranya dan orang-orang yang di beri ilmu beberapa derajat  
(Qs. al-Mujadalah 11)*

*Seiring berjalannya waktu  
berganti tatah sang surya dengan rembulan  
Setitik cita-cita telah ku raih  
Segenap asah telah ku gapai*

*Namun.....  
Perjalanan tak semulus harapan  
Kenyataan tak seindah impian  
Namun, demi sebuah cita-cita  
Ku ayunkan tangan dan kulangkahkan kaki*

*Ya Allah Ya rabb.....  
Ketika ku mohon pada mu kemudahan  
Allah memberikan kesulitan agar aku menjadi kuat  
Ketika ku mohon kepada Allah kebijaksanaan  
Allah memberikan masalah untuk ku selesaikan*

*Ya Allah Ya rabb.....  
Ketika ku mohon kesejahteraan  
Allah memberiku akal untuk berfikir  
Ketika ku mohon keberanian  
Allah memberiku bahaya untuk ku atasi  
Ketika ku mohon bantuan  
Allah memberiku kesempatan*

*Ya Allah Ya rabb.....*

*Peristiwa yang paling indah*

*Dalam sejarah hidup*

*Ketika cita-cita telah tercapai*

*namun, tetap indah untuk di kenang*

*Empat tahun sudah telah berlalu*

*Ku coba meraih asa dan cita-cita*

*ku ikhlas untuk menggapai ridha Mu*

*Alhamdulillah .....*

*Semua itu telah ku dapatkan*

*Namun, ku sadar .....*

*Perjuangan ku belum berakhir*

*masih banyak halangan dan rintangan yang ku lalui*

*Hari ini adalah langkah awal bagiku*

*untuk menggapai harapan baru untuk hari esok*

*Ya Allah Ya rabb.....*

*Dengan bimbingan dan Hidayah MU*

*Ku persembahkan hasil karya ku ini untuk*

*Papaku tercinta (H.Burhanuddin Wahab) dan*

*Mama (Hj.Eriva Nenny Burhanuddin) ku tercinta.....*

*Pengorbanan dan kasih sayang yang tulus selama ini*

*Yang selalu memberikan bimbingan, dorongan, semangat*

*dan doa Untuk mewujudkan keberhasilanku, akan ku*

*ingat sepanjang hidupku*

*Terima kasih atas segalanya untuk mama dan papa ku.*

*Juga semua saudara-saudara ku (Kak Mita, Kak Vany*

*dan Adekku Icha), Kakak Iparku (Kak Aldin dan Kak*

*Ichan), serta Keponakan (Aqila dan Lanang)*

*ku tercinta.....*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat yang di berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan Makalah yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK MAKASSAR”**.

Keberhasilan penyusunan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan segenap pihak di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Sulawesi Makassar. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih atas bantuan dan dukungan selama proses penyelesaian Tugas Akhir ini. Terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Orang Tua Tercinta Drs. H. Burhanuddin Wahab dan Hj. Eriva Nenny Burhanuddin yang selalu mencurahkan kasih sayang, dukungan serta doa di setiap langkah ini.
2. Saudaraku Tersayang Prarasmita Burhanuddin Wahab, Rike Handrivany Burhanuddin Wahab dan Fildzah Hidayatil Baqi Burhanuddin Wahab yang selalu mencurahkan kasih sayang, perhatian, dukungan serta doa di setiap langkah ini.
3. Kakak Iparku Kak Aldin dan Kak Ichan yang selalu mencurahkan kasih sayang, perhatian, dukungan serta doa di setiap langkah ini.



4. Keluarga Besarku H. Abdul Wahab dan H. Mono Syamsuddin yang selalu memberikan arahan, doa, dukungan dan jalan di setiap ku menghadapi kesulitan dalam pembuatan Tugas Akhir ini.
5. Bapak Dr. Muhammad Ali, SE., M.Si selaku Dekan FE-UH.
6. Bapak Dr. Darwis Said, SE., M.Si., Ak selaku Pembantu Dekan I FE-UH.
7. Bapak Drs. Baso Siswadarma., M.Si selaku Pembantu Dekan II FE-UH.
8. Ibu Dr. Ria Mardiana Yusuf., M.Si selaku Pembantu Dekan III FE-UH.
9. Bapak Dr. Muh. Yunus Amar., MT selaku Ketua Jurusan Manajemen FE-UH.
10. Bapak Dr. Muhammad Ismail Pabo, SE., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen FE-UH.
11. Bapak Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si selaku Pembimbing I.
12. Ibu Fahrina Mustafa, SE., M.Si selaku Pembimbing II.
13. Bapak Hendragunawan, SE., M.Si, M.Phil selaku Penasehat Akademik.
14. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar di FE-UH.
15. Ibu Dra. Saharibulan selaku Kasubag Pendidikan.
16. Pak Nur, Pak Haris, Pak Safar, Pak Ical, Pak Budi, serta seluruh pegawai akademik dan kemahasiswaan FE-UH.
17. Seluruh pegawai & staf di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Sulawesi Makassar.

18. Sahabat-sahabatku Ichsan, Satri, Utun, Arvin, Lulu, Dechrista, dan Irene yang telah memberikan semangat, motivasi dan doa selama ini.
19. Seluruh Keluarga Mahasiswa FE-UH atas laboratorium kehidupan selama beberapa tahun, serta kakak-kakak senior yang sudah membagi ilmunya selama ini.
20. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang menjadi bagian dari setiap peristiwa yang penulis alami.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini tentunya memiliki keterbatasan dalam penyusunan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan masukan yang membangun. Dan dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat.

Makassar, 21 Mei 2012

Penulis,  
Rahmatullah B. Wahab

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>v</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penellitian.....	7
1.5. Ruang Lingkup Pembahasan.....	8
1.6. Sistematika Penulisan.....	8

### **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1. Kepuasan Kerja .....	10
2.2. Motivasi .....	19
2.3. Kinerja Karyawan .....	24
2.4. Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja.....	28
2.5. Kerangka Pemikiran.....	29
2.6. Hipotesis.....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Lokasi dan Objek Penelitian .....	32
3.2. Populasi dan Sampel .....	32
3.3. Variabel Penelitian .....	33

3.4. Defenisi Operasional Variabel .....	33
3.5. Skala Pengukuran.....	36
3.6. Data yang Digunakan.....	36
3.7. Metode Pengumpulan Data .....	37
3.8. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	37
3.9. Metode Analisis .....	
39	

#### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1 Sejarah Ringkas Perusahaan .....	44
4.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	46
4.3. Struktur Organisasi .....	46

#### **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	52
5.2. Deskriptif Statistik .....	57
5.3. Karakteristik Responden.....	58
5.4. Deskriptif Hasil Penelitian.....	63
5.5. Pembahasan Hasil Analisa Regresi Linear Berganda.....	68
5.6. Pengujian Hipotesis.....	70

#### **BAB VI PENUTUP**

6.1. Kesimpulan.....	74
6.2. Saran .....	75

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>77</b>
----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.4 Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
Tabel 5.1 Validitas Item .....	53
Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas .....	53
Tabel 5.3 Hasil Uji Realibilitas .....	57
Tabel 5.4 Descriptive Statistic .....	58
Tabel 5.5 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia .....	59
Tabel 5.6 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 5.7 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan .....	60
Tabel 5.8 Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja .....	61
Tabel 5.9 Jumlah Karyawan Berdasarkan Gaji .....	62
Tabel 5.10 Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kepuasan Kerja .....	63
Tabel 5.11 Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Motivasi Kerja .....	65
Tabel 5.12 Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 5.13 Rangkuman Hasil Empiris Penelitian .....	68
Tabel 5.14 Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Uji Parsial Dengan T-Test .....	70
Tabel 5.15 Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Uji Simultan Dengan F-Test .....	71
Tabel 5.16 Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	72

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.5 Kerangka Pemikiran.....	30
4.3 Struktur Organisasi .....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 2. Hasil Kuesioner.....	82
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	86
Lampiran 4. Karakteristik Responden.....	92
Lampiran 5. Tabel Distribusi Frekuensi.....	94
Lampiran 6. Data Hasil Penelitian.....	104
Lampiran 7. Analisa Regresi.....	105

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariadja (2002:291) dapat dilihat bahwa “ pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. ”

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2000:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka.



Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (1995:196) “ Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.”

Aspek – aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan

kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Disamping itu akan diteliti apakah motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Robin dan Judge (2008:222) , mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan - perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan

suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi - kondisi kondusif itu bisa bermacam - macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja juga akan diteliti apakah mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Simammora mengungkapkan dalam buku Sumber Daya Manusia (1995:327) kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan.

Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar sebagian dari kondisi - kondisi kondusif dalam menjaga motivasi karyawan itu juga sudah jadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia / HRD nya. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program reward untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi. Misalnya adanya perbedaan usia pensiun yang lebih dini bagi karyawan frontliners serta penempatan karyawan yang hanya pada posisi / bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama.

Dalam penulisan skripsi ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan atau karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar, apakah karyawan karyawan merasa puas dengan kondisi gedung kantor yang sudah tua, penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi dari karyawan tersebut dalam bekerja, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Sampai saat ini masih ada frontliners yang bekerja pada posisi yang sama lebih dari sepuluh tahun, bahkan dari zaman eks legasi (masa sebelum Bank Mandiri melakukan merger), mereka telah menjadi frontliners, tanpa pernah dimutasi. Kalaupun ada pelaksanaan mutasi, yang dimutasi hanya tempat bekerja saja tanpa dibarengi mutasi jenis pekerjaannya.

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspos oleh perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka.

Kondisi itu bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan, akan dapat menjadi bumerang yang bias merugikan perusahaan. Sebab sebagai ujung tombak, karyawan frontliners sesungguhnya adalah etalase perusahaan di mata konsumen (nasabah). Bagi masyarakat awam, perilaku dan tampilan yang ditunjukkan oleh frontliners merupakan representasi dari perusahaan itu dalam pikiran mereka. Oleh sebab itu pengelolaan pada bagian frontliners semestinya dijadikan suatu hal yang strategis oleh semua perusahaan jasa, termasuk oleh Bank Mandiri. Begitu juga halnya dengan karyawan yang bekerja pada bagian back office.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, tertarik untuk dibahas dalam bentuk penyusunan tugas akhir atau skripsi yang diberi judul:

**”PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK MAKASSAR”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang di alami, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.*

- 2) *Diantara dua variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja, variable manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.*

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menjelaskan secara simultan pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.
- 2) Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan
  - a. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.
2. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori – teori yang didapat di

bangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan, sebagai awal penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 pada Universitas Hasanuddin Makassar.

### **1.5 Ruang Lingkup Pembahasan**

Dalam penelitian ini, penulis hanya mengkaji tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam bekerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam penyusunan dan pembahasan penelitian ini, maka penulis membaginya atas beberapa bab :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dibahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Merupakan bagian yang menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, yang terdiri dari : Konsep Kinerja, Motivasi, Teori - teori motivasi, kepuasan kerja, hubungan Motivasi Kerja dengan kinerja serta hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja.

### **BAB III        METODE PENELITIAN**

Pada bab ini memberikan informasi lokasi dan objek penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, data yang digunakan, metode pengumpulan data, variable penelitian, skala pengujian, uji validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data.

### **BAB IV        GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pembahasan pada bab ini berisikan tentang sejarah ringkas perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi serta tugas dan tanggung jawab masing – masing unit dalam struktur organisasi.

### **BAB V         HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil pengujian realibitas dan validitas dibahas dalam bab ini termasuk juga karakteristik responden, deskripsi hasil penelitian, pembahasan hasil analisa regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.

### **BAB VI        PENUTUP**

Merupakan bab yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko(2000:193) ”Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Banyak faktor yang dapat menjadi penentu bagi kepuasan pegawai, salah satunya adalah pekerjaan itu sendiri. Hackman dan Oldham menguraikan yang dikutip Robbins (2001:447), inti dari pekerjaan adalah sebagai berikut :

1. *Skill Variety*

Semakin banyak variasi tugas yang dilakukan oleh pegawai dalam pekerjaannya, semakin menantang pekerjaan bagi mereka.

2. *Task Identity*

Sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali.

### 3. *Task Significane*

Sejauh apa dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini akan membawa dampak penghargaan psikologis.

### 4. *Autonomy*

Sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan , ketidakketergantungan, dan keleluasaan untuk memngatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur pekerjaan yang dipakai.

### 5. *Feedback*

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai intrinsic dan extrinsic reward. Yang dimaksud dengan nilai intrinsic reward yaitu timbulnya suatu perasaan dalam diri pegawai karena pekerjaan yang dilakukan. Yang termasuk dalam extrinsic reward adalah perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan dan pengakuan. Extrinsic reward adalah situasi yang terjadi diluar pekerjaan, misalnya karena bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka pegawai mendapatkan upah, gaji, dan bonus.

## **2.1.1 Teori - teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja akan dikemukakan enam orientasi umum terhadap kepuasan kerja, yang kesemuanya mencari landasan tentang proses perasaan

orang terhadap kepuasan kerja serta menggambarkan proses yang menentukan kepuasan kerja bagi individu.

### **1. Teori Ketidaksesuaian**

Menurut Locke kepuasan atau ketidak puasan dengan aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang “diinginkan” dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan anda. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya, Jika lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang diterima secara minimal dan kelebihanannya menguntungkan (misalnya : upah ekstra, jam kerja yang lebih lama) orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

Proter mendefinisikan kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang “seharusnya ada” dengan banyaknya “apa yang ada”. Konsepsi ini pada dasarnya sama dengan model Locke, tetapi “apa yang seharusnya ada” menurut Locke berarti penekanan yang lebih banyak pada pertimbangan-pertimbangan yang adil dan kekurangan atas kebutuhan-kebutuhan karena determinan dari banyaknya faktor pekerjaan yang lebih disukai. Studi Wanous dan Laler menemukan bahwa para pekerja memberikan tanggapan yang berbeda-beda menurut bagaimana kekurangan/selisih itu didefinisikan. Keduanya menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap

pekerjaannya, dan tidak ada “cara yang terbaik” yang tersedia untuk mengukur kepuasan kerja.

Kesimpulannya teori ketidaksesuaian menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan), jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas.

## **2. Teori Keadilan (*Equity Theory*).**

Teori keadilan memerinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang bekerja akan menganggap fair dan masuk akal insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya. Teori ini telah dikembangkan oleh Adam dan teori ini merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Komponen utama dari teori ini adalah “input”, ‘hasil’, ‘orang bandingan’ dan ‘keadilan dan ketidakadilan’. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti : pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti : upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri.

Menurut teori ini, seorang menilai fair hasilnya dengan membandingkan hasilnya : rasio inputnya dengan hasil : rasio input seseorang/sejumlah orang bandingan. Orang bandingan mungkin saja dari orang-orang dalam organisasi

maupun organisasi lain dan bahkan dengan dirinya sendiri dengan pekerjaan-pekerjaan pendahulunya. Teori ini tidak memerinci bagaimana seorang memilih orang bandingan atau berapa banyak orang bandingan yang akan digunakan. Jika rasio hasil : input seorang pekerja adalah sama atau sebanding dengan rasio orang bandingannya, maka suatu keadaan adil dianggap ada oleh para pekerja. Jika para pekerja menganggap perbandingan tersebut tidak adil, maka keadaan ketidakadilan dianggap adil.

Ketidakadilan merupakan sumber ketidak puasan kerja dan ketidakadilan menyertai keadaan tidak berimbang yang menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan. Tabel berikut ini merinci kondisi-kondisi dimana ketidakadilan karena kompensasi lebih, dan ketidakadilan karena kompensasi kurang, menganggap bahwa input total dan hasil total dikotomi pada skala nilai sebagai ‘tinggi’ atau ‘rendah’. Tingkat ketidakadilan akan ditentukan atas dasar besarnya perbedaan antar rasio hasil : input seseorang pekerja dengan rasio hasil : input orang bandingan, dianggap semakin besar ketidakadilan.

Teori keadilan memiliki implikasi terhadap pelaksanaan kerja para pekerja disamping terhadap kepuasan kerja. Teori ini meramalkan bahwa seorang pekerja akan mengubah input usahanya bila tindakan ini lebih layak daripada reaksi lainnya terhadap ketidakadilan. Seorang pekerja yang mendapat kompensasi kurang dan dibayar penggajian berdasarkan jam kerja akan mengakibatkan keadilan dengan menurunkan input usahanya, dengan demikian mengurangi kualitas atau kuantitas dari pelaksanaan kerjanya, Jika seorang pekerja mendapatkan kompensasi kurang dari porsi substansinya gaji atau upahnya terkait pada kualitas pelaksanaan kerja (misalnya upah perpotong) ia akan meningkatkan

pendapatan insentifnya tanpa meningkatkan usahanya. Jika pengendalian kualitas tidak ketat, pekerja biasanya dapat meningkatkan kuantitas outputnya tanpa usaha ekstra dengan mengurangi kualitasnya.

Kesimpulannya teori keadilan ini memandang kepuasan adalah seseorang terhadap keadilan atau kewajaran imbalan yang diterima.

### **3. Teori Dua Faktor**

Teori ini diperkenalkan oleh Herzberg dalam tahun 1959, berdasarkan atas penelitian yang dilakukan terhadap 250 responden pada sembilan buah perusahaan di Pittsburg. Dalam penelitian tersebut Herzberg ingin menguji hubungan kepuasan dengan produktivitas.

Menurut Herzberg dalam Sedarmayanti (2001) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

- a. Prestasi yang diraih (*achievement*),
- b. Pengakuan orang lain (*recognition*),
- c. Tanggungjawab (*responsibility*),
- d. Peluang untuk maju (*advancement*),
- e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*),
- f. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

- a. Kompensasi,
- b. Keamanan dan keselamatan kerja,
- c. Kondisi kerja,
- d. Status,
- e. Prosedur perusahaan,
- f. Mutu dari supevisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman, sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Kesimpulannya dalam teori dua faktor bahwa terdapat factor Pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidak puasan kerja. Kepuasan kerja adalah motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sebaliknya ketidakpuasan pada dasarnya berkaitan dengan memuaskan anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, bekerja kurang bergairah, serta prestasi yang rendah.

Karyawan akan merasa puas bekerja jika memiliki persepsi selisih antara kondisi yang diinginkan dan kekurangan dapat dipenuhi sesuai kondisi aktual (kenyataan), karyawan akan puas jika imbalan yang diterima seimbang dengan tenaga dan ongkos individu yang telah dikeluarkan, dan karyawan akan puas jika terdapat faktor yang pencetus kepuasan kerja (*satisfier*) lebih dominan daripada faktor pencetus ketidakpuasan kerja (*dissatisfier*).

#### **4. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)**

Teori ini dikembangkan oleh Adam (1960) menyebutkan beberapa komponen yaitu *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*.

Pandangan Wexley dan Yukl (1977), mengemukakan beberapa komponen dari teori keseimbangan di antaranya yaitu (Mangkunegara, 2001: 120),:

- a. *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
- b. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- c. *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
- d. *Equity-in-equity* adalah teori yang menyatakan seorang pegawai dalam organisasi merasa puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan



perbandingan *inputoutcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas, Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

## **5. Teori Pemenuhan Kebutuhan**

Pandangan Mangkunegara (2001:121 ) menjelaskan bahwa teori kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Oleh karena itu, seorang pegawai akan merasa puas apabila pegawai mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai itu akan merasa tidak puas.

## **6. Teori Pandangan Kelompok Sosial**

Mangkunegara (2001:121) menyatakan bahwa teori kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Pada hakikatnya, teori pandangan kelompok sosial atau acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya

maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

## **2.2 Motivasi**

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai dengan memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Maksud manfaat disini adalah tercapainya tujuan perusahaan. Ini berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motivasi berasal dari motive atau bahasa latinnya, yaitu *move*, yang berarti “mengerahkan”. Liang Gie mendefinisikan dalam bukunya Martoyo (1992) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

### **2.2.1 Teori - teori motivasi**

Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hirarchi*) dari Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non-materi.

Secara garis besar tersebut, teori jenjang kebutuhan dari Maslow dari yang rendah ke yang paling tinggi yang menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas, karena kepuasannya bersifat sangat relatif maka disusunlah hirarki kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (*physical need*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya.
2. Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (*safety need*).
3. Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok,

bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (*social needs*).

4. Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (*the need for self actualization*). Kebutuhan tersebut sering terlihat dalam kehidupan kita sehari-hari melalui bentuk sikap dan perilaku bagaimana menjalankan aktivitas kehidupan.
5. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan (*esteem need*).

Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1. Upah, adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap karyawan.

Upah terbagi atas :

- a. Upah berdasar waktu :

- 1) Upah (wages) yaitu upah yang dibayarkan kepada buruh kasar atau karyawan berdasarkan jam kerja secara harian.
- 2) Gaji (salary) upah yang dibayarkan kepada manajer, pegawai kesekretarian dan administratif berdasarkan waktu mingguan atau bulanan.

- b. Upah borongan, yang langsung terkait dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan. (Dessler,1986:350).

2. Situasi kerja, adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan perusahaan.

3. Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja.
4. Fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk, contohnya :
  - a. kondisi tempat kerja (lampu atau penerangan, AC, luas ruangan)
  - b. teknologi yang digunakan (komputer, mesin fotocopy, faximile dan sebagainya)
  - c. sarana lain yang mendukung (mushalla, loker, rest room)
5. Sikap manajemen terhadap karyawan

Setiap karyawan pada dasarnya ingin diperlakukan dengan adil. Karyawan juga ingin suaranya didengar jika perusahaan melakukan hal yang kurang atau bahkan diberkenan dengan tujuan karyawan. Manajemen perlu melakukan pendekatan proaktif dengan cara :

- a. Merancang pekerjaan - pekerjaan yang memuaskan karyawan
  - b. Menetapkan standar – standar prestasi kerja yang adil
  - c. Melatih karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk mencapai prestasi yang diharapkan. (Handoko, 1997:217).
6. Sikap antar teman sejawat

Manusia membutuhkan persahabatan sebagai makhluk sosial, ia membutuhkan hubungan dengan teman – temannya.

7. Kebutuhan karyawan berprestasi

Setiap perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawannya. Karyawan diberikan penghargaan yang sesuai. Penghargaan

tersebut dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai pujian, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan jabatan, perpindahan dan sebagainya.

#### 8. Pelatihan

Karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan kebijaksanaan, prosedur dan manajer baru dengan cepat. Untuk itu perlu adanya pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk melakukan tugas – tugasnya dengan sukses. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan dari perusahaan.(Nitisemito,1996:86)

#### 9. Insentif

Insentif merupakan suatu sistem pemberian balas jasa yang berupa *financial*. Insentif merupakan suatu pendekatan kompensasi yang menghargai atau memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil tertentu yang dicapainya.

#### 10. Promosi

Sistem promosi karyawan terdiri dari tertutup dan terbuka. Sistem promosi tertutup adalah sistem dimana manajer seringkali secara informal memutuskan karyawan mana yang dipertimbangkan mendapat promosi.(Griffin,1998:231). Keputusan biasanya dibuat secara informal (dan seringkali subjektif dan cenderung bergantung pada rekomendasi penyelia yang terdekat). Sistem ini sangat populer khususnya pada perusahaan kecil karena meminimalkan waktu, energi, dan biaya pembuatan keputusan. Sistem promosi terbuka adalah sistem dengan

karyawan melamar, diuji di wawancara,sehubungan dengan pekerjaan yang tersedia yang diumumkan secara terbuka.(Griffin,1998:231). Sistem ini memungkinkan para karyawan mempunyai lebih banyak andil dalam jalur karir mereka dan sifat demokratis dari sistem terbuka ini dapat memberikan sumbangan pada moral karyawan yang lebih tinggi.

#### 11. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan

Orang masih merasa kurang puas dengan apa yang dimilikinya,mereka ingin terus berkembang meski kebutuhan mereka telah terpenuhi. Golstein (Maslow, 1984:52) mengatakan bahwa keinginan orang akan perwujudan diri yakni kecenderungan untuk mewujudkan dirinya sebagai apa yang ada dalam kemampuannya. Kecenderungan ini dapat diungkapkan sebagai keinginan untuk makin lama makin istimewa, untuk menjadi apa saja menurut kemampuannya.

### 2.3 Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Handoko (1987 : 135) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih

baik lagi dalam pencapaian tujuan.

Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan performance system yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha.

Bernardin dan Russel (1993:383) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Ada enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas (*Quality*)

Merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil



yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik.

Jika Quantity merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik.

Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

4. Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*)

Merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum.

Dengan *Cost effectiveness* yang menunjukkan bahwa suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki badan usaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum.

5. Perlu Pengawasan (*Need for Supervision*)

Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

Dengan *Need for supervision* yang merupakan tingkatan dari seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

6. Hubungan Rekan Sekerja (*Interpersonal Impact*)

Dengan adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Dengan *Interpersonal impact* yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan sekerja sehingga akan tercipta peningkatan kinerja.

Dengan mengadakan penilaian kinerja maka diharapkan pimpinan dapat memantau kinerja dari para karyawan baik secara individu maupun sebagai suatu kesatuan kelompok kerja. Untuk itu seorang pemimpin diharapkan dapat menetapkan kriteria penilaian yang jelas serta obyektif

sehingga penilaian yang dilakukan memperoleh hasil yang akurat dalam setiap aktivitas pekerjaan yang dinilai.

Untuk penilaian kinerja yang efektif maka dilakukan penilaian kinerja secara spesifik dalam setiap aktivitas pekerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan umpan balik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

## **2.4 Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja**

Berdasarkan penelitian atau skripsi yang terdahulu yang dilakukan oleh Noski (2000) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Kayawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Munandar dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang” menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **2.4.1 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja**

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut ”mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. (Robbins,2007).

#### **2.4.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

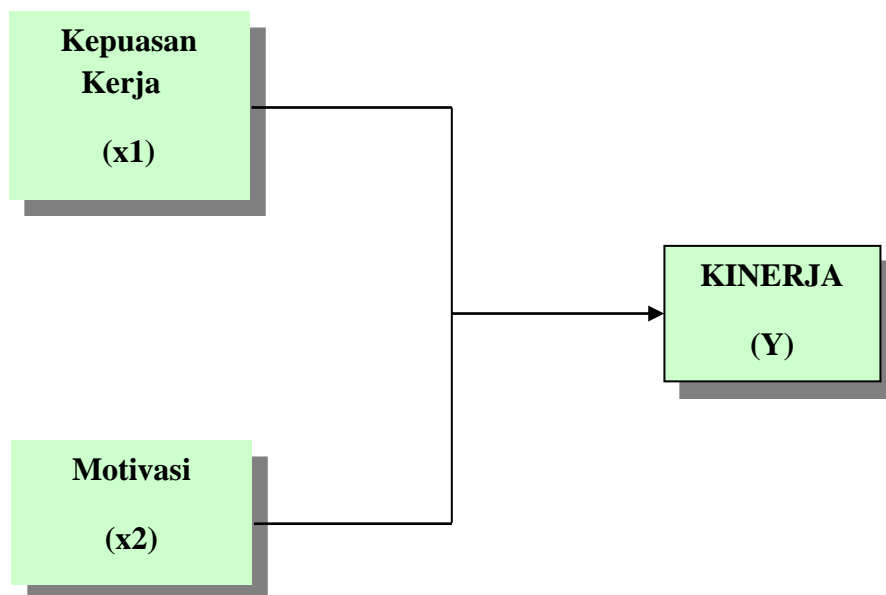
#### **2.5 Kerangka Pemikiran**

Pekerjaan yang dilakukan pada dunia perbankan merupakan salah satu pekerjaan atau aktivitas yang selalu dilakukan secara berulang. Karyawan dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini karyawan sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya kepuasan dalam bekerja, selain itu faktor kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kurang atau hilangnya motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan apabila dikelola dengan baik akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan yaitu tercapainya semua tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai salah satu Bank yang mempunyai asset terbesar tentu akan amat sangat disayangkan jika Bank Mandiri tidak dapat mengelola salah satu asetnya yang berharga yaitu karyawan yang dimiliki saat ini

dengan baik. Bank Mandiri harus jeli melihat hal- hal yang bisa menimbulkan kepuasan kerja karyawan, membuat karyawan termotivasi dalam bekerja dan kinerja perusahaan meningkat seiring meningkatnya kinerja karyawan.

Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apa sesungguhnya yang mempengaruhi hasil kerja atau kinerja karyawan baik secara simultan maupun dominan, diantaranya melalui kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan.

Pemikiran tersebut digambarkan oleh kerangka pikir teori penelitian seperti berikut:



Gambar 2.5 Kerangka Kerja Pikir  
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

## **2.6 Hipotesis**

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis antara lain :

- H1 Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.
- H2 Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.
- H3 Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.
- H4 Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah PT. Bank Mandiri, Persero, Tbk Kantor Cabang Sulawesi di kota Makassar, sedangkan objek yang akan diteliti adalah menganalisa bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

#### **3.2 Populasi Dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (1999:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar yang berjumlah 50 orang.

##### **3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2005) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara *Purposive Sampling* yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang

diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Mandiri, Persero,Tbk Cabang Makassar yang berjumlah 50 orang.

### **3.3 Variabel Penelitian**

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

#### **1. Variabel Bebas (*independent Variabel*)**

Variabel ini sering juga disebut variabel stimulus, predictor. Variabel bebas / X adalah variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif variabel tidak bebas di dalam pola hubungannya. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian berupa :

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

#### **2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)**

Variabel terikat / Y adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya :

Y = Kinerja Karyawan

### **3.4 Defenisi Operasional Variabel**

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau defenisi dari masing – masing variable sebagai berikut :



### **3.4.1 Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko(2000:193) "Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

### **3.4.2 Motivasi**

Motivasi berasal dari motive atau bahasa latinnya, yaitu *move*, yang berarti "menggerakkan". Liang Gie mendefinisikan dalam bukunya Martoyo (1992) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

### **3.4.3 Kinerja**

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya.

Hasil pekerjaan karyawan akan baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan jika karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Handoko (1987 : 135) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 3.4 Tabel Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	Bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, atasan, pendapatannya, situasi kerja/lingkungan kerjanya, dan hubungan dengan rekan kerja. (Handoko, 2000:193)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Rekan Kerja</li> <li>3. Atasan</li> <li>4. Pekerjaan</li> <li>5. Lingkungan kerja</li> </ol>	Likert
Motivasi (X2)	Suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. (Liang Gie : 1992)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian Pelatihan</li> <li>2. Adanya kesejahteraan yang baik</li> <li>3. Melakukan Motivasi berkala</li> <li>4. Kesempatan yang luas untuk promosi</li> </ol>	Likert
Kinerja (Y)	Ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. (Handoko, 1987 : 135)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target yang ditetapkan tercapai</li> <li>2. Pelaksanaan pekerjaan tepat waktu</li> <li>3. Menghasilkan kerja yang berkualitas</li> </ol>	Likert

### **3.5 Skala Pengukuran**

Untuk keperluan analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuisioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pernyataan. Berdasarkan Skala Likert adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut :

- 1 Jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1
- 2 Jawaban tidak setuju, diberi skor 2
- 3 Jawaban netral, diberi skor 3
- 4 Jawaban setuju, diberi skor 4
- 5 Jawaban sangat setuju, diberi skor 5

Skala tersebut di atas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam pertanyaan kuisioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif (jebakan).

### **3.6 Data yang Digunakan**

Dalam penulisan ini penulis hanya menggunakan data berupa data primer, yang datanya penulis peroleh melalui penelitian langsung terhadap objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisioner kepada karyawan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

### **3.7 Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Studi Kepustakaan ( Library Research )**

Yaitu dengan cara mempelajari buku – buku , berbagai literature, artikel, serta bahan – bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

#### **2. Riset Lapangan**

Yaitu dengan meneliti langsung objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisioner kepada karyawan.

### **3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.0. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  melalui tahapan analisis sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

X = Skor masing-masing variabel yang ada pada kuesioner

Y = Skor total semua variabel kuesioner

n = Jumlah responden

$r^{xy}$  = Korelasi antara variabel X dan Y. Kriteria pengujian adalah:

$r^{hitung} > r^{table} \rightarrow \text{valid}$

$r^{hitung} < r^{table} \rightarrow \text{tidak valid}$

Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi ( $r^{hitung}$ ) >

$r^{kritis}$  (0,30) (Sugiyono dan Wibowo : 2004). Dengan penilaian :

1. Nilai  $r = +1$  atau mendekati 1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan positif dan sangat kuat sekali.
2. Nilai  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan kuat dan negatif.
3. Nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.

#### **b. Uji Reliabilitas (*Test of Reliabilitas*)**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach' Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara  $r_{alpha}$  dan  $r_{tabel}$  .

Secara umum keandalan dalam kisaran 0,00 s/d 0,20 kurang baik, > 0,20 s/d 0,40 agak baik, > 0,40 s/d 0,60 cukup baik, > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1.00 dianggap sanggap baik. (Santoso, 2001 : 227). Rumus *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) 1 - \frac{\Sigma}{k-1}$$

Dimana :

$r_{11}$  = reabilitas instrumen

$k$  = banyak butir pertanyaan

$\sigma t^2$  = varians total

$\Sigma \sigma b^2$  = jumlah varians butir

### **3.9 Metode Analisis**

#### **3.9.1 Metode Kualitatif**

Analisis kualitatif yaitu suatu analisis di mana data yang diperoleh mengenai objek penelitian yang merupakan data kualitatif dianalisis berdasarkan perbandingan antara teori dari literature dengan kenyataan yang diperoleh penulis selama penelitian dilakukan. Dengan metode penelitian yaitu deskriptif untuk melihat / menggambarkan bagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam upaya mewujudkan kinerja karyawan pada perusahaan dengan membandingkan keadaan yang sebenarnya terjadi.

### 3.9.2 Metode Kuantitatif

Yaitu dengan melakukan pengolahan data dengan menggunakan rumus:

#### 1) Analisa Regresi Berganda

Yaitu untuk mengukur seberapa jauh pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 18.0 maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2$$

Dimana :

$Y$  = Kinerja karyawan

$a$  = Bilangan Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi *kepuasan kerja*

$b_2$  = Koefisien regresi *motivasi kerja*

$x_1$  = Kepuasan kerja

$x_2$  = Motivasi kerja

#### 2) Analisa Korelasi

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Nugroho (2005), uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variabel dependent maupun independent). Digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang bisa ditentukan dengan klasifikasi koefisien korelasi yang digunakan dimana nilai

korelasi dapat dikelompokkan dalam Nugroho, (2005) sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keeratan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna. Nilai koefisien korelasi diperoleh melalui pengolahan data hasil kuisioner dengan menggunakan program SPSS 18.0.

### 3) Uji T –test

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan :

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis

H0 : ts < 0 : menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan

H1 : ts > 0 : menunjukan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan Motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Kriteria Keputusannya adalah :

- a. Jika t hitung > t table, dan sig < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- b. Jika t hitung < t table, dan sig > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.
- c. Taraf signifikan = 5 %
- d. Derajat kebebasan (df) = n – 3



#### 4) Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel (observasi)

K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Kriteria Pengujian :

- a. Apabila nilai F hitung < F tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%
- b. Apabila nilai F hitung > F tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

#### 5) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui berapa persen *Variasi Variabel Dependent* dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent. Nilai  $R^2$  ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai  $R^2$  mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independent. Jika nilai  $R^2$  bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat

diterangkan oleh variable Independen jika ternyata dalam perhitungan nilai  $R^2$  sama dengan 0 maka ini menunjukan bahwa variable dependent tidak bisa dijelaskan oleh variable independent.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **4.1 Sejarah Ringkas Perusahaan**

Bank Mandiri berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank milik pemerintah yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia, bergabung menjadi Bank Mandiri. Keempat bank tersebut telah turut membentuk riwayat perkembangan perbankan di Indonesia dimana sejarahnya berawal pada lebih dari 140 tahun yang lalu.

Proses panjang pendirian Bank Bumi Daya bermula dari nasionalisasi sebuah perusahaan Belanda *De Nationale Handelsbank NV*, menjadi Bank Umum Negara pada tahun 1959. Pada tahun 1964, *Chartered Bank* (sebelumnya adalah Bank milik Inggris) juga di nasionalisasi, dan Bank Umum Negara diberi hak untuk melanjutkan operasi Bank tersebut. Pada tahun 1965, Bank Umum Negara digabungkan kedalam Bank Negara Indonesia dan berganti nama menjadi Bank Negara Indonesia Unit IV. Kemudian pada tahun 1968, Bank Negara Indonesia Unit IV beralih menjadi Bank Bumi Daya.

Bank Dagang Negara merupakan salah Bank yang tertua di Indonesia, pertama kali dibentuk dengan nama *Nederlansch Indische Escompto Maatschappij* di Batavia (Jakarta) pada tahun 1857. Pada tahun 1949 namanya berubah menjadi *Escomptobank NV*. Dimana selanjutnya pada tahun 1960

dinasionalisasikan serta berubah nama menjadi Bank Dagang Negara, sebuah Bank Pemerintah yang membiayai sektor industri dan pertambangan.

Sejarah Bank Ekspor Impor Indonesia berawal dari perusahaan dagang Belanda. NV Nederlandsche Handels Maatschappij yang didirikan pada tahun 1824 dan

mengembangkan kegiatannya di sektor perbankan pada tahun 1870. Pada tahun 1960,

pemerintah Indonesia menasionalisasi perusahaan ini, dan pada selanjutnya pada tahun 1965 perusahaan ini digabung dengan Bank Negara Indonesia menjadi Bank Negara Indonesia Unit II. Pada tahun 1968 Bank Negara Indonesia Unit II dipecah menjadi dua unit, salah satunya adalah Bank Negara Indonesia Unit II Divisi Ekspor - Impor yang akhirnya menjadi Bank Exim Bank Pemerintah yang membiayai kegiatan ekspor dan impor.

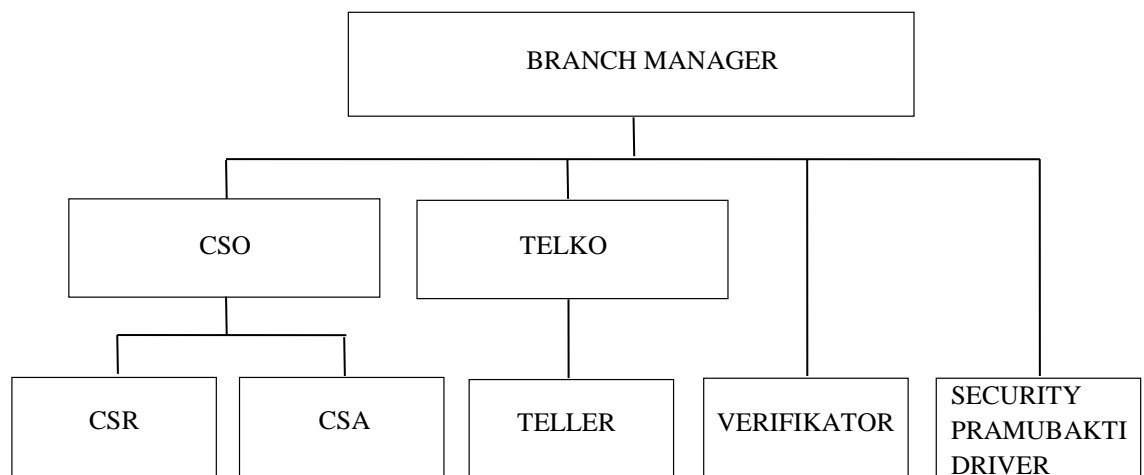
Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo) berawal dari Bank Industri Negara (BIN) sebuah Bank Industri yang didirikan pada tahun 1951 dengan misi untuk pengembangan sector – sector ekonomi tertentu, khususnya perkebunan, industri dan pertambangan. Pada tahun 1960 Bapindo ditugaskan untuk membantu pembangunan nasional melalui pembiayaan jangka menengah dan panjang pada sector manufaktur, transportasi dan pariwisata.

Kini Bank Mandiri menjadi suatu penerus suatu tradisi layanan jasa perbankan dan keuangan yang telah berpengalaman selama lebih dari 140 tahun. Masing – masing dari empat Bank bergabung telah memainkan peranan yang penting dalam pembangunan ekonomi.

## 4.2 Visi dan Misi Bank Mandiri

Visi Bank Mandiri adalah Bank Terpercaya Pilihan Anda. Misi Bank Mandiri adalah Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar, Mengembangkan Sumber Daya Profesional, Memberikan keuntungan yang maksimal bagi stakeholder, Melaksanakan manajemen terbuka, serta Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan.

## 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan



**4.3 Gambar Struktur Organisasi  
PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Makassar**

Adapun fungsi dari masing – masing unit kerja diatas sebagai berikut :

1. Jabatan : Branch Manager

Melapor kepada : Area Manager

Fungsinya :

- a. Memimpin, mengelola, mengawasi dan mengembangkan kegiatan serta mendayagunakan sarana organisasi cabang untuk mencapai tingkat serta volume operasional yang optimal, efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditentukan bersama antara Hub Manager dengan Branch Manager.
- b. Mewakili Direksi keluar dan kedalam organisasi yang berhubungan langsung dengan Branchnya.
- c. Mewakili Hub/ kantor wilayah/ kantor pusat di daerahnya.

2. Jabatan : Customer Service Officer (CSO)

Melapor kepada : Branch Manager

Fungsinya :

- a. Melaksanakan standar pelayanan di front office sesuai dengan standar yang ditentukan Bank Mandiri.
- b. Memberikan otorisasi dan verifikasi transaksi yang dilaksanakan Customer Service Representative.

- c. Melaksanakan fungsi pemasaran/promosi produk dana dan jasa Bank Mandiri antara lain produk tabungan, giro, deposito, payment point dan produk/jasa lainnya.
- d. Melaksanakan fungsi pemasaran consumer loan Bank Mandiri yakni Multiguna Mandiri, Graha Mandiri, Kendara Mandiri, Kredit Tanpa Agunan, dan Mitra Karya.
- e. Melaksanakan fungsi Money Changer yakni memelihara dan membangun jaringan dengan pelaku pasar dan melaksanakan terjadinya transaksi jual beli bank notes sesuai target yang ditetapkan.
- f. Memberikan penjelasan kepada nasabah dan menyelesaikan keluhan nasabah.
- g. Melaksanakan pelayanan rekening dana.
- h. Melaksanakan tugas – tugas administrasi customer service.

### 3. Jabatan : Customer Service Representative (CSR)

Melapor pada : Customer Service Officer (CSO)

Fungsinya :

- a. Melaksanakan standar pelayanan di front office sesuai standar yang ditentukan Bank Mandiri.
- b. Melaksanakan fungsi pemasaran dan promosi produk dari jasa Bank Mandiri.
- c. Memberikan penjelasan kepada nasabah dan menagani keluhan nasabah.
- d. Melaksanakan pelayanan rekening.
- e. Melaksanakan tugas – tugas administrasi customer service.

- f. Merupakan contact point trade service di cabang.

4. Jabatan : Customer Servicer Administrative (CSR)

Melapor kepada : Customer Service Officer (CSR)

Fungsinya :

- a. Melakukan standar pelayanan di front officesesuai standar yang ditentukan Bank Mandiri.
- b. Melaksanakan fungsi pemasaran dan promosi produk dan jasa Bank Mandiri.
- c. Memberikan penjelasan kepada nasabah dn menangani keluhan nasabah.
- d. Melaksanakan pelayanan rekening.
- e. Melaksanakan tugas-tugas administrasi customer services di Branch.

5. Jabatan : Teller Koordinator (TELKO)

Melapor pada : Branch Manager

Fungsinya :

- a. Mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengawasi aktivitas teller dan memberikan persetujuan pembayaran untuk jumlah penarikan diatas wewenang teller serta menandatangani slip pemndahan kas untuk penyetoran / pengambilan uang kas ke/dari vault/k Luis/khasanah, maupun ke/dari Cabang coordinator/ Area/Branch lainnya.
- b. Mengelola kas dan surat-surat berharga.



6. Jabatan : Teller

Melapor pada : Teller Koordinator (TELKO)

Fungsinya :

Melayani kegiatan penyetoran dan penarikan uang tunai (rupiah dan valuta asing) pengambilan atau penyetoran non tunai dan surat – surat berharga dari atau ke cabang, Hub serta kegiatan kas lainnya.

7. Jabatan : Verifikator

Melapor pada : Branch Manager

Fungsinya :

Melapor kepada Branch Manager dan melaksanakan berbagai kegiatan / tugas verifikasi, pelaporan, rekonsialisasi dan computer.

8. Jabatan : Security

Melapor kepada : Branch Manager

Fungsinya :

Memastikan dan menjamin keamanan di lingkungan kantor.

9. Jabatan : Driver

Melapor kepada : Branch Manager

Fungsinya :

Bertanggung jawab terhadap aktivitas operasional cabang yang berkaitan dengan transportasi.

10. Jabatan : Pramubakti

Melapor kepada : Branch Manager

Fungsinya :

Bertanggung jawab terhadap kebersihan cabang.

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variable yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent Variable*) yang terdiri dari kepuasan kerja dan motivasi kerja dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu kinerja karyawan.

##### **5.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 18 pada tabel *item-total statistic* di kolom *corrected item-total correlation*. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari  $r$  tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi ( $r$  hitung)  $> r$  tabel/ $r$  kritis (0,30) (Sugiyono dan Wibowo : 2004). Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.1**  
**Validitas Item**

NO.	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X1)	16	11	2,3,4,9,13 tidak valid
2.	Motivasi Kerja (X2)	13	12	2 tidak valid
3	Kinerja Karyawan (X3)	4	4	-

*Sumber : data primer diolah*

Dari rangkuman hasil validitas item di atas, butir-butir pernyataan yang valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 18 pada tabel *item total statistics* pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing – masing butir pernyataan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.2**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>1.</b>	<b>Kepuasan Kerja (X1)</b>			
	1. Saya merasa lebih puas terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,571	0,30	Valid
	2. Saya merasa lebih tidak puas dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya		0,30	Tidak Valid Item Dihapus
	3. Saya merasa lebih tidak puas dengan gaji yang saya terima jika dibandingkan dengan banyaknya pekerjaan		0,30	Tidak Valid Item Dihapus
	4. Tingkat kebersamaan diantara rekan kerja lebih memuaskan saya		0,30	Tidak Valid Item Dihapus
	5. Saya merasa lebih puas dengan kemandirian untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan saya	0,894	0,30	Valid
	6. Saya merasa lebih puas karena dapat menggunakan metode saya sendiri dalam bekerja	0,644	0,30	Valid
	7. Saya merasa lebih puas dengan kondisi lingkungan saya	0,628	0,30	Valid
	8. Saya merasa lebih tidak puas atas hasil evaluasi pelayanan yang saya	0,524	0,30	Valid

	berikan kepada nasabah			
	9. Saya merasa lebih puas karena melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang saya anut		0,30	Tidak Valid Item Dihapus
	10. Saya merasa lebih tidak puas karena tidak mampu berbuat banyak bagi perusahaan ini	0,860	0,30	Valid
	11. Saya merasa lebih puas terhadap penghargaan karena saya melaksanakan tugas dengan baik	.732	0,30	Valid
	12. Saya merasa lebih puas dengan cara perusahaan menjalankan kebijakan yang berlaku	0,334	0,30	Valid
	13. Saya merasa lebih tidak puas karena kehilangan rekan kerja yang terkena PHK		0,30	Tidak Valid Item Dihapus
	14. Saya merasa memiliki kesempatan yang lebih luas untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan	0,628	0,30	Valid
	15. Saya merasa lebih puas dengan cara pimpinan saya dalam menangani masalah yang dihadapi karyawannya	0,6.93	0,30	Valid
	16. Saya merasa lebih tidak puas dengan kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan	0,808	0,30	Valid
	<b>Motivasi Kerja (X2)</b>			
	1. Dalam menyelesaikan masalah atasan saya selalu bertindak bijaksana	0,548	0,30	Valid
	2. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku sehingga ada rasa saling memiliki		0,30	Tidak Valid Item Dihapus
	3. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan	0,497	0,30	Valid
	4. Argumentasi yang disampaikan oleh bawahan akan dinilai positif oleh atasan	0,700	0,30	Valid
	5. Perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	0,809	0,30	Valid
	6. Perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan karyawannya	0,713	0,30	Valid
	7. Atasan saya selalu memberikan pujian kepada saya apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	0,841	0,30	Valid
	8. Situasi lingkungan kerja saya baik dan menyenangkan	0,577	0,30	Valid
	9. Sarana pendukung dan peralatan pekerjaan saya sangat memadai	0,544	0,30	Valid
	10. Rekan kerja selalu siap memberikan bantuan jika ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan	0,673	0,30	Valid

	11. Saya merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan	0,663	0,30	Valid
	12. Faktor absensi sangat memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan	0,899	0,30	Valid
	13. Saya selalu ingin mengetahui bagaimana mencapai kemajuan ketika melakukan tugas-tugas pekerjaan	0,895	0,30	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				
	1. Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai targetnya	0,507	0,30	Valid
	2. Saya menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description	0,609	0,30	Valid
	3. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya	0,740	0,30	Valid
	4. Hasil pekerjaan saya sangat menentukan kelangsungan hidup kantor, oleh sebab itu saya selalu memperhatikan kualitasnya	0,568	0,30	Valid

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 16 butir item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja 5 diantaranya tidak valid, yaitu item pernyataan nomor 2, 3, 4, 9 dan 13 dan untuk itu kelima item tersebut dihapus / dikeluarkan dan tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya, Setelah dilakukan pengujian ulang 11 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih besar dibanding r tabel 0,30 seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dan Wibowo (2004). Dimana item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Sedangkan untuk motivasi kerja yang terdiri dari 13 butir pernyataan juga dinyatakan 1 diantaranya tidak valid karena nilai r hitung dilihat dari *corrected item total correlation* lebih kecil dibanding r tabel 0,30, yaitu untuk item pernyataan no 2. Untuk itu 1 item pernyataan tersebut dihapus / dikeluarkan dan tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya. Dan pengujian diulangi lagi

untuk 12 item pernyataan motivasi kerja lainnya dan dinyatakan valid, hasilnya dapat dilihat pada tabel diatas.

Kemudian untuk kinerja karyawan yang terdiri dari 4 butir pernyataan seluruhnya adalah valid karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibanding 0,30 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

### 5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Secara umum keandalan dalam kisaran > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1.00 dianggap sangat baik. (Santoso, 2001 : 227).

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variable dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 18.0. for windows 7 dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r Alpha) terhadap ketiga instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

**Tabel 5.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X1)	11	0,806	Sangat baik
2.	Motivasi Kerja (X2)	12	0,906	Sangat baik

3.	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,767	Baik
----	----------------------	---	-------	------

*Sumber : data primer diolah*

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai alpha cronbach untuk kepuasan kerja adalah 0.806, motivasi kerja 0.906, dan kinerja karyawan 0.767 Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah sangat baik untuk kepuasan kerja dan motivasi kerja serta baik untuk kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh (Santoso, 2001).

## 5.2 Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik pada penelitian ini didasarkan pada jawaban responden yang berjumlah 50 orang yang bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan statistik penelitian untuk tiap-tiap variabel dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 5.4**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan (y)	50	4.42	4.60	4.5500	.08718
Kepuasan Kerja (x1)	50	2.90	4.78	3.8255	.53472
Motivasi Kerja (x2)	50	3.84	4.72	4.3633	.22072
Valid N (listwise)	50				

*Sumber : data primer diolah*



Dari *output* SPSS 18.00 pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa dari jumlah responden sebanyak 50 responden, disimpulkan Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 4.42, nilai maksimum sebesar 4.60, dengan rata-rata sebesar 4,5500, dan memiliki standar deviasi sebesar 0.08718. Untuk Variabel kepuasan kerja (X1) memiliki nilai minimum dan maksimum masing-masingnya 2.90 dan 4.78, dengan rata-rata sebesar 3.8255 dan standar deviasi 0.53472. Untuk Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai minimum 3.84 dan maksimum 4.72, rata-rata sebesar 4.3633 dengan standar deviasi 0.22072.

### **5.3 Karakteristik Responden**

Kuisisioner yang disebarkan 50 eksemplar, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, masa bekerja dan gaji. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

#### **5.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, karyawan yang paling banyak memiliki kinerja adalah mereka yang berada pada range usia 26 – 35 tahun sebanyak 21 orang dengan tingkat persentase 42%, diikuti usia 20 - 25 tahun yaitu sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 34%, kemudian usia >46 tahun yaitu sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 20%, selanjutnya usia 36 - 45 tahun

sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 4%. Dimana jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.5**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 - 25 Tahun	17	34
2	26 – 35 Tahun	21	42
3	36 – 45 Tahun	2	4
4	>46 Tahun	10	20
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber : data primer diolah*

### 5.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin, karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuisioner yang disebarkan ditemukan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase 56% dan karyawan perempuan sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 44%. Adapun jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.6**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	28	56
2	Perempuan	22	44
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber : data primer diolah*

### 5.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan karyawan memiliki pendidikan SMA – D3 sebanyak 26 orang dengan tingkat persentase 52% dan pendidikan S1 sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase 48%, oleh karena itu pendidikan S2 dan S3 tidak dimiliki karyawan tersebut. Selengkapnya tabulasi data karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.7**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan**

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA - D3	26	52
2	S1	24	48
3	S2	0	0
4	S3	0	0
	<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data primer diolah*

### 5.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokan karyawan berdasarkan masa kerja memberikan hasil sebagai berikut : karyawan yang paling banyak memiliki masa kerja 1 -10 tahun sebanyak 37 orang dengan tingkat persentase 74%, karyawan dengan masa kerja 11 - 20 tahun sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 12%, karyawan dengan masa kerja 21 – 30 tahun masing sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 8%, kemudian karyawan dengan masa kerja >30 tahun sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 6%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.8**

### Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 – 10 tahun	37	74
2	11 – 20 tahun	6	12
3	21 – 30 tahun	4	8
4	>30 tahun	3	6
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data primer diolah*

### 5.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Pengelompokan karyawan berdasarkan gaji memberikan hasil sebagai berikut : karyawan dengan gaji < Rp 1juta sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 6%, kemudian karyawan dengan gaji Rp 1 juta – Rp 5 juta sebanyak 42 orang dengan tingkat persentase 84%, selanjutnya karyawan dengan gaji Rp 6 juta – Rp 10 juta sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 10%, sedangkan tidak ada karyawan yang memiliki gaji berkisar antara Rp 11 juta – Rp 15 juta, Rp 16 – 20 juta dan >21 juta. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.9**

### Jumlah Karyawan Berdasarkan Gaji

No	Gaji	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< Rp. 1 juta	3	6
2	Rp. 1 juta - Rp. 5 juta	42	84
3	Rp. 6 juta – Rp.10 juta	5	10
4	Rp. 11 juta – Rp. 15 juta	0	0
5	Rp. 16 juta - Rp. 20 juta	0	0
6	> Rp. 21 juta	0	0
	<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data primer diolah*

Berdasarkan karakteristik responden di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kinerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar dalam cukup bervariasi sehingga dapat mewakili populasi karyawan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merespon kuesioner pertanyaan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang paling banyak adalah yang memiliki gaji sebesar Rp 1 juta – Rp 5 juta sebanyak 42 orang dengan tingkat persentase sebesar 84%, dengan masa kerja yang paling banyak 1 – 10 tahun sebanyak 37 orang dengan Tingkat persentase 74%, memiliki pendidikan SMA – D3 sebanyak 26 orang dengan Tingkat persentase 52% diikuti pendidikan S1 sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase 48%, usia berada pada range 26 – 35 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 42% serta memiliki jenis kelamin laki-laki dengan persentase 56% yang berjumlah 28 orang.

#### **5.4 Deskripsi Hasil Penelitian**

Dari pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berbagai tanggapan dari responden tersebut dapat disajikan sebagai berikut :

##### **5.4.1 Variabel Kepuasan Kerja (X1)**

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kepuasan kerja secara umum sebagai berikut :

**Tabel 5.10**  
**Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kepuasan Kerja**  
**Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar**

NO	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban					Rata Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa lebih puas terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	3	47	-	-	-	4.06
2	Saya merasa lebih tidak puas dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya	-	-	-	-	-	-
3	Saya merasa lebih tidak puas dengan gaji yang saya terima jika dibandingkan dengan banyaknya pekerjaan	-	-	-	-	-	-
4	Tingkat kebersamaan diantara rekan kerja lebih memuaskan saya	-	-	-	-	-	-
5	Saya merasa lebih puas dengan kemandirian untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan saya	-	43	5	-	2	3.78
6	Saya merasa lebih puas karena dapat menggunakan metode saya sendiri dalam bekerja	3	2	43	-	2	3.08
7	Saya merasa lebih puas dengan kondisi lingkungan saya	-	50	-	-	-	4.00
8	Saya merasa lebih tidak puas atas hasil evaluasi pelayanan yang saya berikan kepada nasabah	-	8	32	7	3	2.90
9	Saya merasa lebih puas karena melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang saya anut	-	-	-	-	-	-
10	Saya merasa lebih tidak puas karena tidak mampu berbuat banyak bagi perusahaan ini	-	42	3	3	2	3.70
11	Saya merasa lebih puas terhadap penghargaan karena saya melaksanakan tugas dengan baik	-	48	2	-	-	3.96
12	Saya merasa lebih puas dengan cara perusahaan menjalankan kebijakan yang berlaku	17	33	-	-	-	4.34
13	Saya merasa lebih tidak puas karena kehilangan rekan kerja yang terkena PHK	-	-	-	-	-	-

14	Saya merasa memiliki kesempatan yang lebih luas untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan	-	50	-	-	-	4.00
15	Saya merasa lebih puas dengan cara pimpinan saya dalam menangani masalah yang dihadapi karyawannya	39	11	-	-	-	4.78
16	Saya merasa lebih tidak puas dengan kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan	-	38	-	10	2	3.48

*Sumber : data primer yang diolah*

Variabel kepuasan kerja (X1) diukur dengan menggunakan 16 buah pertanyaan, dan 5 diantaranya tidak valid, yaitu item pernyataan no 2, 3, 4, 9 dan 13 dan untuk itu keempat item tersebut dihapus / dikeluarkan. Penyebaran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 sampai dengan 5. Pada variabel kepuasan kerja (X1) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan nomor 15 dengan rata-rata tertinggi sebesar 4.78 tentang merasa cara pimpinan dalam menangani masalah yang dihadapi oleh karyawannya yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan lebih banyak dibandingkan dengan pertanyaan lainnya dan yang menentukan kinerja karyawan paling sedikit pada kepuasan kerja terdapat pada pertanyaan nomor 8 tentang ketidakpuasan atas hasil evaluasi pelayanan yang diberikan kepada nasabah dengan rata-rata terendah sebesar 2.90 dimana ini ketidakpuasan atas hasil evaluasi pelayanan yang diberikan kepada nasabah bukanlah hal yang utama mempengaruhi kinerja karyawan pada kepuasan kerja.

#### **5.4.2 Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai motivasi kerja secara umum sebagai berikut :

**Tabel 5.11**  
**Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Motivasi Kerja**  
**Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk**  
**Kantor Cabang Sulawesi Makassar**

NO.	Pertanyaan Motivasi Kerja	Alternatif Jawaban					Rata Rata
		SS	S	N	TS	STS	
1	Dalam menyelesaikan masalah atasan saya selalu bertindak bijaksana	33	17	-	-	-	4.66
2	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku sehingga ada rasa saling memiliki	-	-	-	-	-	-
3	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan	17	31	2	-	-	4.30
4	Argumentasi yang disampaikan oleh bawahan akan dinilai positif oleh atasan	12	38	-	-	-	4.24
5	Perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	21	29	-	-	-	4.42
6	Perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan karyawannya	19	26	5	-	-	4.28
7	Atasan saya selalu memberikan pujian kepada saya apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	12	18	20	-	-	3.84
8	Situasi lingkungan kerja saya baik dan menyenangkan	18	32	-	-	-	4.36
9	Sarana pendukung dan peralatan pekerjaan saya sangat memadai	38	10	2	-	-	4.72
10	Rekan kerja selalu siap memberikan bantuan jika ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan	24	26	-	-	-	4.48
11	Saya merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan	19	29	2	-	-	4.34
12	Faktor absensi sangat memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan	20	26	4	-	-	4.32
13	Saya selalu ingin mengetahui bagaimana mencapai kemajuan ketika melakukan tugas-tugas pekerjaan	20	30	-	-	-	4.40

*Sumber : data primer yang diolah*

Variabel motivasi kerja (X2) diukur dengan menggunakan 13 buah pertanyaan, dan 1 diantaranya tidak valid, yaitu item pernyataan no 2 dan untuk itu satu item tersebut dihapus / dikeluarkan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 sampai dengan 5. Pada variabel motivasi kerja (X2) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan nomor 9 dengan rata-rata tertinggi sebesar



4.72 tentang sarana pendukung dan peralatan pekerjaan yang sangat memadai memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan lebih banyak dibandingkan dengan pertanyaan lainnya dan yang menentukan kinerja karyawan paling sedikit pada motivasi kerja terdapat pada pertanyaan no 7 tentang Atasan selalu memberikan pujian kepada karyawannya apabila menjalankan tugas dengan memuaskan dengan rata-rata terendah sebesar 3.84 dimana ini menjelaskan atasan selalu memberikan pujian kepada karyawannya apabila menjalankan tugas dengan memuaskan bukanlah hal yang utama mempengaruhi kinerja karyawan pada motivasi kerja.

#### **5.4.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kinerja karyawan secara umum sebagai berikut :

**Tabel 5.12**  
**Distribusi Frekuensi Skor Jawaban Variabel Kinerja Karyawan**  
**Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar**

NO	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai targetnya	30	20	-	-	-	4.60
2	Saya menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga	29	21	-	-	-	4.58

	pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description						
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya	30	20	-	-	-	4.60
4	Hasil pekerjaan Saya sangat menentukan kelangsungan hidup kantor, oleh sebab itu saya selalu memperhatikan kualitasnya	23	25	2	-	-	4.42

*Sumber : data primer yang diolah*

Variabel kinerja karyawan (X3) diukur dengan menggunakan 4 buah pertanyaan, penskoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 sampai dengan 5. Pada variabel kinerja karyawan (X3) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan nomor 1 dan 3 dengan rata-rata tertinggi masing-masing sebesar 4.60 tentang selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai targetnya dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar dapat mengerjakan tugas berikutnya yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja lebih banyak dibandingkan dengan pertanyaan lainnya dan yang dipengaruhi paling sedikit oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan no 4 tentang hasil pekerjaan sangat menentukan kelangsungan hidup kantor, oleh sebab itu selalu memperhatikan kualitasnya dengan rata-rata terendah sebesar 4.42 dimana ini menjelaskan pekerjaan sangat menentukan kelangsungan hidup kantor oleh sebab itu selalu memperhatikan kualitasnya bukanlah hal yang utama mempengaruhi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja.

## 5.5 Pembahasan Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 18.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

**Tabel 5.13**  
**Rangkuman Hasil Empiris Penelitian**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Kepuasan Kerja (X1)	0.094	8.161
Motivasi Kerja (X2)	0.116	

*Sumber : data primer yang diolah*

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$= 8.161 + 0.94 x_1 + 0.116 x_2$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi

x<sub>1</sub> = Kepuasan Kerja

x<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Konstanta sebesar 8.161 menyatakan bahwa jika ada kepuasan kerja (x<sub>1</sub>), dan Motivasi kerja (x<sub>2</sub>) maka kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar adalah sebesar -8161.
- b. Koefisien regresi kepuasan kerja (x<sub>1</sub>) sebesar 0.094 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point kepuasan

kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar sebesar 0.094 dengan anggapan motivasi kerja (x2) tetap.

- c. Koefisien regresi motivasi kerja (x2) sebesar 0.116 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar sebesar 0.116 dengan anggapan kepuasan kerja (x1) tetap.

Dimana pada penelitian ini ternyata variabel motivasi kerja (X2) yang merupakan variabel yang paling dominan / besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar, selanjutnya dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X1), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel.

Jadi Koefisien regresi yang bertanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan apabila koefisien regresi bertanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variable independen (X) dengan variabel dependent (Y).

## **5.6 Pengujian Hipotesis**

### **5.6.1 Uji Parsial Dengan T- Test**

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini

untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar secara parsial / individual.

**Tabel 5.14**  
**Hasil Pegujian Hipotesis Untuk**  
**Uji Parsial Dengan T- Test**

<b>Variabel Bebas</b>	<b>T-Hitung</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kepuasan Kerja (X1)</b>	3.452	0.001	<b>Signifikan</b>
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	5.632	0.000	<b>Signifikan</b>
<b>T table = 2.052</b>			

*Sumber : data primer yang diolah*

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel X1 kepuasan kerja sebesar 3.452 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) =  $N-k-1 = 50-2-1 = 47$  dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 2.052 dengan demikian T hitung = 3.452 > T tabel = 2.052 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Sedangkan, diperoleh nilai t hitung variabel X2 motivasi kerja sebesar 5.632 sedangkan t tabel adalah sebesar 2.052 dengan demikian T hitung = 5.632 > T tabel = 2.052 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

### 5.6.2 Uji Simultan Dengan F-Test (Anova<sup>b</sup>)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variable independent mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variable independent kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependent kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar secara simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 18.0 maka didapat output sebagai berikut:

**Tabel 5.15**  
**Hasil Pegujian Hipotesis Untuk**  
**Uji Simultan Dengan F- Test**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresision	23.161	2	11.580	26.118	.000 <sup>a</sup>
	Residual	20.839	47	.443		
	Total	44.000	49			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja (x2), kepuasan kerja (x1)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

*Sumber : data primer yang diolah*

Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 26.118. Pada derajat bebas 1 ( $df_1$ ) = jumlah variabel – 1 = 3-1 = 2, dan derajat bebas 2 ( $df_2$ ) =  $n-k-1 = 50-2-1 = 47$ , dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independent, nilai f tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3.354 dengan demikian  $F_{hitung} = 26.118 > F_{tabel} = 3.354$  dengan

tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari  $\text{sig} < 0,05$ , maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja (x1), dan motivasi kerja (x2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

### 5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel 5.16**  
**Hasil Pengujian Untuk**  
**Uji Koefisien Determinasi (R Square)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	R Square Change	Change Statistics				Durbin-Watson
						F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.726 <sup>a</sup>	.526	.506	.66587	.526	26.118	2	47	.000	2.306

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja (x2), kepuasan kerja (x1)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

*Sumber : data primer yang diolah*

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Nugroho (2005), uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variable dependent maupaun independent). Nilai korelasi dapat dikelompokkan dalam Nugroho, (2005) sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keeratan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna, pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar adalah sangat kuat sebesar ( $r = 0,726$ ). Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,526. Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi

linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variable independent 1 (satu) maka menggunakan R square dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan adjusted R square . Adjusted R square adalah sebesar 0.506 hal ini berarti 50.6% dari variasi variabel dependent kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar yang dapat dijelaskan oleh variabel independent kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 0,494 atau 49.4% ( $1 - 0,506$  atau  $100\% - 50.6\%$ ) dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 49.4%. Nilai R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel (begitu juga sebaliknya).



## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Penelitian ini mencoba meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.
2. Secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.
3. Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain kepuasan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.
4. Korelasi / hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar adalah sangat kuat sebesar ( $r = 0,726$ ) dan Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,526. Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear

berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variabel independent 1 (satu) maka menggunakan R square dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan adjusted R square . Adjusted R square adalah sebesar 0.506 hal ini berarti 50.6% dari variasi variable dependent kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar yang dapat dijelaskan oleh variabel independent kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 0,494 atau 49.4% ( $1 - 0,506$  atau  $100\% - 50.6\%$ ) dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 49.4%.

## **6.2 Saran – Saran**

Untuk mencapai tujuan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar terhadap kinerja karyawannya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.

2. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.
3. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.
4. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gark, 1999 Manajemen Personalia (Terjemahan Moh. Masud). Jakarta ,  
Erlangga
- Robbin, Stephen ,P Judge , Thimoty,A Prilaku Organisasi Edisi 12 Jakarta  
Salemba 4
- Robbin, Stephen ,P Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi , 1999 Edisi Ke Lima,  
Jakarta Erlangga
- Fred r. david 2005 Manajemen Strategi Edidsi 10 Jakarta Salemba 4
- Hany, T. Handoko 1994 Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia  
Yogyakarta BPFE
- Fillipo, Edwin B 1987 Manajemen Personalia (Terjemahan Moh Masud) Edisi ke  
IV Jakarta Erlangga.
- Manulang Dra, “Pengantar Ekonomi Perusahaan “ penerbit Ghalia Medan,  
Jakarta, Yogyakarta , Tahun 1975
- Martoyo, Susilo 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta BPFF
- Donely, Ivan Cevhic, Gibson 1989 (Organisasi Prilaku struktur, proses) jilid 2  
Jakarta PT. Bina Rupa Aksara
- Alex Nitisoemito. Drs “Manajmen Personalia Ghalia, Indonesia, UGM,  
Yogyakarta, th 1982
- Simamora, 1995 Sumber Daya Manusia
- Soeprihanto, John. 1988. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan  
Karyawan*, Yogyakarta : BPFE UGM.

Bernardin, H. John & Joyce, E. A Russel, (1993). Human Resource management :  
an experiential approachs. Singapore : MC. Graw Hill Internasional

Sugiyono (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, (1999), *Statistik Non-parametrik untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.

# LAMPIRAN

### **SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan bahwa:

Nama : Rahmatullah Burhanuddin Wahab  
Jenjang Program : Strata Satu (S1)  
Jurusan : Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin Makassar

Yang bersangkutan tersebut diatas, telah melaksanakan studi lapangan di PT. Bank Mandiri (Persero)Tbk Cabang Makassar Sulawesi pada tanggal, **09 April** sampai dengan **17 April 2012** untuk keperluan penyelesaian Tugas akhir/Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, dengan Judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero)Tbk Makassar**".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 19 April 2012

  
Usda Winulyo  
Verifikator

## Lampiran 1

### **KUESIONER PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tugas Akhir yang berjudul “**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar**”.

Dalam pengisian kuisisioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda cek list (√) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

#### ***A. Karakteristik Responden***

1. Usia  
☐ 20 - 25 Tahun ☐ 36 - 45 Tahun  
☐ 26 – 35 Tahun ☐ > 46 Tahun
2. Jenis Kelamin  
☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Pendidikan  
☐ SMA – D3 ☐ S2  
☐ S1 ☐ S3
4. Masa Kerja  
☐ 1 – 10 Tahun ☐ 21 – 30 Tahun  
☐ 11 – 20 Tahun ☐ > 30 Tahun
5. Gaji  
☐ < Rp 1 juta ☐ 11 juta – Rp 15 juta  
☐ Rp 1 juta – Rp 5 juta ☐ 16 juta – Rp 20 juta  
☐ Rp 6 juta – Rp 10 juta ☐ > 21 Juta

#### ***B. Variabel Penelitian***

##### **Petunjuk Pengisian**

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda check list (√) pada jawaban yang telah tersedia sesuai dengan anggapan anda, dengan alternatif jawaban antara lain :

<b><u>Indikator</u></b>				
<b>Sangat Tidak Setuju (STS)</b>	<b>Tidak Setuju (TS)</b>	<b>Netral (N)</b>	<b>Setuju (S)</b>	<b>Sangat Setuju (SS)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>



## 1. Variabel Kepuasan Kerja

NO.	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa lebih puas terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya merasa lebih tidak puas dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya					
3	Saya merasa lebih tidak puas dengan gaji yang saya terima jika dibandingkan dengan banyaknya pekerjaan					
4	Tingkat kebersamaan diantara rekan kerja lebih memuaskan saya					
5	Saya merasa lebih puas dengan kemandirian untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan saya					
6	Saya merasa lebih puas karena dapat menggunakan metode saya sendiri dalam bekerja					
7	Saya merasa lebih puas dengan kondisi lingkungan saya					
8	Saya merasa lebih tidak puas atas hasil evaluasi pelayanan yang saya berikan kepada nasabah					
9	Saya merasa lebih puas karena melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang saya anut					
10	Saya merasa lebih tidak puas karena tidak mampu berbuat banyak bagi perusahaan ini					
11	Saya merasa lebih puas terhadap penghargaan karena saya melaksanakan tugas dengan baik					
12	Saya merasa lebih puas dengan cara perusahaan menjalankan kebijakan yang berlaku					
13	Saya merasa lebih tidak puas karena kehilangan rekan kerja yang terkena PHK					
14	Saya merasa memiliki kesempatan yang lebih luas untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan					
15	Saya merasa lebih puas dengan cara pimpinan saya dalam menangani masalah yang dihadapi karyawannya					
16	Saya merasa lebih tidak puas dengan kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan					

## 2. Variabel Motivasi

NO.	Pertanyaan Motivasi	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Dalam menyelesaikan masalah atasan saya selalu bertindak bijaksana					
2	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku sehingga ada rasa saling memiliki					
3	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan					
4	Argumentasi yang disampaikan oleh bawahan akan dinilai positif oleh atasan					
5	Perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan					
6	Perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan karyawannya					
7	Atasan saya selalu memberikan pujian kepada saya apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan					
8	Situasi lingkungan kerja saya baik dan menyenangkan					
9	Sarana pendukung dan peralatan pekerjaan saya sangat memadai					
10	Rekan kerja selalu siap memberikan bantuan jika ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan					
11	Saya merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan					
12	Faktor absensi sangat memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan					
13	Saya selalu ingin mengetahui bagaimana mencapai kemajuan ketika melakukan tugas-tugas pekerjaan					

## 3. Variabel Kinerja Karyawan

NO.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai targetnya					
2	Saya menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description					
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya					
4	Hasil pekerjaan saya sangat menentukan kelangsungan hidup kantor, oleh sebab itu saya selalu memperhatikan kualitasnya					

## Lampiran 2 Hasil Kuesioner Penelitian

No	Karakteristik Responden					Kepuasan Kerja (X1)																ΣX1
	us	jk	pddk	msk	gj	kk1	kk2	kk3	kk4	kk5	kk6	kk7	kk8	kk9	kk10	kk11	kk12	kk13	kk14	kk15	kk16	
1	4	1	2	3	3	4	1	1	5	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	57
2	2	1	1	1	2	4	1	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	57
3	2	1	1	1	2	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	56
4	4	1	1	2	2	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	57
5	2	1	2	1	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	58
6	1	2	1	1	2	5	1	2	4	4	3	4	3	5	4	4	4	2	4	5	4	58
7	1	2	2	1	2	4	1	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	56
8	1	2	2	1	2	4	1	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	56
9	2	2	2	2	3	4	1	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	56
10	4	1	1	4	2	4	1	1	5	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	57
11	4	1	1	3	2	4	1	1	5	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	57
12	1	2	2	1	2	4	2	4	5	1	1	4	2	4	1	3	4	4	4	4	1	48
13	1	2	2	1	2	4	2	2	5	4	5	4	1	4	3	4	4	2	4	5	2	55
14	1	2	2	1	2	4	2	2	5	3	3	4	2	5	2	4	4	3	4	4	2	53
15	1	2	2	1	2	4	2	2	4	3	3	4	2	5	4	4	4	3	4	4	2	54
16	2	2	2	1	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	58
17	2	1	1	1	1	4	2	1	5	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	58
18	2	1	1	1	2	4	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	58
19	2	1	1	1	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	59
20	3	1	1	1	2	4	1	2	5	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	58
21	4	1	2	3	3	4	1	1	5	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	57
22	4	1	1	2	2	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	57
23	1	2	2	1	2	4	1	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	56
24	4	1	1	4	2	4	1	1	5	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	57
25	1	2	2	1	2	4	2	2	5	4	5	4	1	4	3	4	4	2	4	5	2	55

No	Karakteristik Responden					Kepuasan Kerja (X1)																ΣX1
	us	jk	pddk	msk	gj	kk1	kk2	kk3	kk4	kk5	kk6	kk7	kk8	kk9	kk10	kk11	kk12	kk13	kk14	kk15	kk16	
26	2	2	2	1	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	58
27	2	1	1	1	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	59
28	2	1	1	1	2	4	1	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	57
29	2	1	2	1	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	58
30	1	2	2	1	2	4	1	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	56
31	4	1	1	3	2	4	1	1	5	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	57
32	1	2	2	1	2	4	2	2	5	3	3	4	2	5	2	4	4	3	4	4	2	53
33	2	1	1	1	2	4	2	1	5	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	58
34	3	1	1	1	2	4	1	2	5	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	58
35	2	1	1	1	2	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	56
36	1	2	1	1	2	5	1	2	4	4	3	4	3	5	4	4	4	2	4	5	4	58
37	2	2	2	2	3	4	1	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	56
38	1	2	2	1	2	4	2	4	5	1	1	4	2	4	1	3	4	4	4	4	1	48
39	1	2	2	1	2	4	2	2	4	3	3	4	2	5	4	4	4	3	4	4	2	54
40	2	1	1	1	2	4	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	58
41	4	1	1	4	2	4	1	1	5	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	57
42	2	1	1	1	2	4	1	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	57
43	1	2	2	1	2	4	2	2	5	3	3	4	2	5	2	4	4	3	4	4	2	53
44	1	2	1	1	2	5	1	2	4	4	3	4	3	5	4	4	4	2	4	5	4	58
45	2	1	1	1	2	4	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	58
46	4	1	1	2	2	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	57
47	1	2	2	1	2	4	2	2	5	4	5	4	1	4	3	4	4	2	4	5	2	55
48	2	1	2	1	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	58
49	2	1	1	1	2	4	2	1	5	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	5	4	58
50	2	2	2	2	3	4	1	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	56

No	Motivasi Kerja (X2)													ΣX2	Kinerja Karyawan (y)				Σy
	mk1	mk2	mk3	mk4	mk5	mk6	mk7	mk8	mk9	mk 10	mk11	mk12	mk13		kk 1	kk 2	kk 3	kk 4	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	4	19
2	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	54	4	4	5	5	18
3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	56	4	4	5	5	18
4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	53	4	5	4	5	18
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	55	5	4	5	4	18
6	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	54	4	5	5	4	18
7	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	56	5	4	4	5	18
8	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	54	5	5	4	4	18
9	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	54	4	5	5	5	19
10	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	54	5	5	4	4	18
11	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	54	4	4	5	5	18
12	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	50	4	4	4	3	15
13	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	58	5	5	4	5	19
14	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	61	5	5	5	4	19
15	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	63	5	5	5	4	19
16	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	50	4	4	4	4	16
17	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	5	4	5	4	18
18	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	5	5	4	5	19
19	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	5	4	5	5	19
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	5	5	5	4	19
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	4	19
22	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	53	4	5	4	5	18
23	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	56	5	4	4	5	18
24	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	54	5	5	4	4	18
25	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	58	5	5	4	5	19

No	Motivasi Kerja (X2)													ΣX2	Kinerja Karyawan (y)				Σy
	mk1	mk2	mk3	mk4	mk5	mk6	mk7	mk8	mk9	mk 10	mk11	mk12	mk13		kk 1	kk 2	kk 3	kk 4	
26	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	50	4	4	4	4	16
27	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	5	4	5	5	19
28	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	54	4	4	5	5	18
29	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	55	5	4	5	4	18
30	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	54	5	5	4	4	18
31	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	54	4	4	5	5	18
32	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	61	5	5	5	4	19
33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	5	4	5	4	18
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	5	5	5	4	19
35	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	56	4	4	5	5	18
36	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	54	4	5	5	4	18
37	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	54	4	5	5	5	19
38	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	50	4	4	4	3	15
39	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	63	5	5	5	4	19
40	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	5	5	4	5	19
41	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	54	5	5	4	4	18
42	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	54	4	4	5	5	18
43	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	61	5	5	5	4	19
44	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	54	4	5	5	4	18
45	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	5	5	4	5	19
46	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	53	4	5	4	5	18
47	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	58	5	5	4	5	19
48	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	55	5	4	5	4	18
49	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	5	4	5	4	18
50	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	54	4	5	5	5	19

Keterangan :



- = Jumlah nilai skala pengukuran masing-masing variabel
- = Pertanyaan Variabel yang tidak valid

### Lampiran 3

#### Reliability Kepuasan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.061	16

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kepuasan kerja 1	52.32	5.038	.577	.045
kk2	54.78	5.849	-.360	.237
kk3	54.46	7.437	-.705	.443
kk4	51.98	6.183	-.507	.268
kk5	52.60	2.939	.819	.556 <sup>a</sup>
kk6	53.30	4.459	.599	.005
kk7	52.38	5.179	.607	.061
kk8	53.48	3.479	.423	.266 <sup>a</sup>
kk9	52.22	5.726	-.386	.183
kk10	52.68	2.712	.751	-.628 <sup>a</sup>
kk11	52.42	4.534	.719	.073 <sup>a</sup>
kk12	52.04	4.488	.528	.040 <sup>a</sup>
kk13	54.16	7.280	-.862	.391
kk14	52.38	5.179	.631	.061
kk15	51.60	4.163	.692	.140 <sup>a</sup>
kk16	52.90	2.745	.684	.480 <sup>a</sup>

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kepuasan kerja 1	52.32	5.038	.577	.045
kk2	54.78	5.849	-.360	.237
kk3	54.46	7.437	-.705	.443
kk4	51.98	6.183	-.507	.268
kk5	52.60	2.939	.819	.556 <sup>a</sup>
kk6	53.30	4.459	.599	.005
kk7	52.38	5.179	.607	.061
kk8	53.48	3.479	.423	.266 <sup>a</sup>
kk9	52.22	5.726	-.386	.183
kk10	52.68	2.712	.751	-.628 <sup>a</sup>
kk11	52.42	4.534	.719	.073 <sup>a</sup>
kk12	52.04	4.488	.528	.040 <sup>a</sup>
kk13	54.16	7.280	-.862	.391
kk14	52.38	5.179	.631	.061
kk15	51.60	4.163	.692	.140 <sup>a</sup>
kk16	52.90	2.745	.684	.480 <sup>a</sup>



## Reliability Kepuasan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	11

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kepuasan kerja 1	38.02	12.510	.571	.815
kk5	38.30	8.827	.894	.737
kk6	39.00	11.592	.644	.828
kk7	38.08	12.687	.628	.814
kk8	39.18	9.742	.524	.786
kk10	38.38	8.322	.860	.736
kk11	38.12	11.659	.732	.791
kk12	37.74	11.380	.334	.802
kk14	38.08	12.687	.628	.814
kk15	37.30	10.622	.693	.774
kk16	38.60	7.551	.808	.745

## Reliability Motivasi Kerja

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	13

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
motivasi Kerja 1	52.54	21.151	.541	.904
mk2	52.36	21.868	-.001	.906
mk3	52.90	19.276	.508	.890
mk4	52.96	19.223	.685	.883
mk5	52.78	18.298	.810	.876
mk6	52.92	17.749	.712	.879
mk7	53.36	16.153	.820	.873
mk8	52.84	19.443	.543	.888
mk9	52.48	20.336	.585	.900
mk10	52.72	18.859	.659	.883
mk11	52.86	18.531	.658	.882
mk12	52.88	16.965	.909	.868
mk13	52.80	18.000	.894	.872

## Reliability Motivasi Kerja

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
motivasi Kerja 1	47.70	20.990	.548	.917
mk3	48.06	19.200	.497	.904
mk4	48.12	19.047	.700	.896
mk5	47.94	18.180	.809	.890
mk6	48.08	17.626	.713	.894
mk7	48.52	15.928	.841	.887
mk8	48.00	19.184	.577	.901
mk9	47.64	20.398	.544	.915
mk10	47.88	18.679	.673	.896
mk11	48.02	18.387	.663	.896
mk12	48.04	16.896	.899	.883
mk13	47.96	17.876	.895	.887

## Reliability Kinerja Karyawan

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kinerja karyawan 1	17.00	3.310	.507	.773
k2	17.10	3.197	.609	.703
k3	17.07	3.241	.740	.676
k4	17.03	3.551	.568	.780

## Lampiran 4

### Frequencies Karakteristik Responden

		Statistics				
		Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja	Gaji
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		2.10	1.44	1.48	1.46	2.04

### Frequency Table

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	17	34.0	34.0	34.0
	26-35 Tahun	21	42.0	42.0	76.0
	36-45 Tahun	2	4.0	4.0	80.0
	> 46 Tahun	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	56.0	56.0	56.0
	Perempuan	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA-D3	26	52.0	52.0	52.0
	S1	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	37	74.0	74.0	74.0
	11-20 Tahun	6	12.0	12.0	86.0
	21-30 Tahun	4	8.0	8.0	94.0
	> 30 Tahun	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Gaji**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 juta	3	6.0	6.0	6.0
	1-5 juta	42	84.0	84.0	90.0
	6-10 juta	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Lampiran 5

### Frequencies Kepuasan Kerja

**Statistics**

		kk 1	kk2	kk3	kk4	kk5	kk6	kk7
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.06	1.60	1.92	4.40	3.78	3.08	4.00

**Statistics**

		kk8	kk9	kk10	kk11	kk12	kk13	kk14
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.90	4.16	3.70	3.96	4.34	2.22	4.00

**Statistics**

		kk15	kk16
N	Valid	50	50
	Missing	0	0
Mean		4.78	3.48

## Frequency Table

**kepuasan kerja 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	47	94.0	94.0	94.0
	SS	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**kk2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	22	44.0	44.0	44.0
	TS	26	52.0	52.0	96.0
	N	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**kk3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	26.0	26.0	26.0
	TS	30	60.0	60.0	86.0
	N	5	10.0	10.0	96.0
	S	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**kk4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	60.0	60.0	60.0
	SS	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



**kk5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	N	5	10.0	10.0	14.0
	S	43	86.0	86.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**kk6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	N	43	86.0	86.0	90.0
	S	2	4.0	4.0	94.0
	SS	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**kk7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	50	100.0	100.0	100.0

**kk8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	7	14.0	14.0	20.0
	N	32	64.0	64.0	84.0
	S	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**kk9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	42	84.0	84.0	84.0
	SS	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**kk10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	3	6.0	6.0	10.0
	N	3	6.0	6.0	16.0
	S	42	84.0	84.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**kk11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.0	4.0	4.0
	S	48	96.0	96.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**kk12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	33	66.0	66.0	66.0
	SS	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**kk13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	41	82.0	82.0	82.0
	N	7	14.0	14.0	96.0
	S	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**kk14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	50	100.0	100.0	100.0

**kk15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	22.0	22.0	22.0
	SS	39	78.0	78.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**kk16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	10	20.0	20.0	24.0
	S	38	76.0	76.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Frequencies Motivasi Kerja

**Statistics**

		mk 1	mk2	mk3	mk4	mk5	mk6	mk7
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.66	4.84	4.30	4.24	4.42	4.28	3.84

**Statistics**

		mk8	mk9	mk10	mk11	mk12	mk13
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.36	4.72	4.48	4.34	4.32	4.40

## Frequency Table

**motivasi Kerja 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	34.0	34.0	34.0
	SS	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**mk2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	8	16.0	16.0	16.0
	SS	42	84.0	84.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**mk3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.0	4.0	4.0
	S	31	62.0	62.0	66.0
	SS	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**mk4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	38	76.0	76.0	76.0
	SS	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**mk5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	58.0	58.0	58.0
	SS	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**mk6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	10.0	10.0	10.0
	S	26	52.0	52.0	62.0
	SS	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**mk7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	20	40.0	40.0	40.0
	S	18	36.0	36.0	76.0
	SS	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**mk8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	64.0	64.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**mk9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.0	4.0	4.0
	S	10	20.0	20.0	24.0
	SS	38	76.0	76.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**mk10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	52.0	52.0	52.0
	SS	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**mk11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.0	4.0	4.0
	S	29	58.0	58.0	62.0
	SS	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**mk12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	8.0	8.0	8.0
	S	26	52.0	52.0	60.0
	SS	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**mk13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	60.0	60.0	60.0
	SS	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Frequencies Kinerja Karyawan

**Statistics**

		kinerja karyawan 1	k2	k3	k4
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.60	4.58	4.60	4.42

## Frequency Table

**kinerja karyawan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	40.0	40.0	40.0
	SS	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**k2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	42.0	42.0	42.0
	SS	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**k3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	40.0	40.0	40.0
	SS	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**k4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.0	4.0	4.0
	S	25	50.0	50.0	54.0
	SS	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



## Lampiran 6

### Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan (y)	50	4.42	4.60	4.5500	.08718
Kepuasan Kerja (x1)	50	2.90	4.78	3.8255	.53472
Motivasi Kerja (x2)	50	3.84	4.72	4.3633	.22072
Valid N (listwise)	50				

## \ Lampiran 7

### Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (y)	4.5500	.08718	50
Kepuasan Kerja (x1)	3.8255	.53472	50
Motivasi Kerja (x2)	4.3633	.22072	50

**Correlations**

		Kinerja Karyawan (y)	Kepuasan Kerja (x1)	Motivasi Kerja (x2)
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan (y)	1.000	.455	.637
	Kepuasan Kerja (x1)	.455	1.000	.178
	Motivasi Kerja (x2)	.637	.178	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan (y)	.	.000	.000
	Kepuasan Kerja (x1)	.000	.	.108
	Motivasi Kerja (x2)	.000	.108	.
N	Kinerja Karyawan (y)	50	50	50
	Kepuasan Kerja (x1)	50	50	50
	Motivasi Kerja (x2)	50	50	50

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (x2), Kepuasan Kerja (x1) <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 <sup>a</sup>	.526	.506	.66587

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (x2), Kepuasan Kerja (x1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.526	26.118	2	47	.000	2.306

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.161	2	11.580	26.118	.000 <sup>a</sup>
	Residual	20.839	47	.443		
	Total	44.000	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (x2), Kepuasan Kerja (x1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.161	1.430		5.708	.000
	Kepuasan Kerja (x1)	.094	.027	.352	3.452	.001
	Motivasi Kerja (x2)	.116	.021	.575	5.632	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		95.0% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	5.284	11.037
	Kepuasan Kerja (x1)	.039	.148
	Motivasi Kerja (x2)	.075	.158

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.2339	19.2695	4.5500	.68751	50
Residual	-1.26946	1.10501	.00000	.65214	50
Std. Predicted Value	-2.860	1.556	.000	1.000	50
Std. Residual	-1.906	1.659	.000	.979	50

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)